

# Las relaciones de género e igualdad de oportunidades desde la perspectiva de los docentes con cargos académicos y administrativos. El caso de la Universidad Nacional de San Agustín, Perú\*

Roxana Yolanda Castillo Acobo\*\*

**Fecha de recepción:** 18 de enero de 2013

**Fecha de revisión:** 28 de enero de 2013

**Fecha de aprobación:** 4 de febrero de 2013

## Resumen

El presente trabajo es resultado de un sondeo cualitativo que pretende analizar las relaciones de género e igualdad de oportunidades existentes en los docentes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. No hay antecedentes de estudios, monografías o ensayos en esta institución sobre el tema; el estudio es ya un aporte y paso previo para determinar acciones investigativas profundas y propuestas para mejorar la igualdad de género en la Universidad. Los datos obtenidos nos muestran que las carreras profesionales con estereotipo de género femenino se mantienen, la presencia de varones sigue siendo insuficiente y esto se puede deducir a que está condicionado por roles de género que permean en la sociedad arequipeña. Así, las carreras profesionales de Enfermería, Nutrición, Trabajo Social siguen siendo de mayor presencia femenina. Y por el lado de la estereotipia masculina se encuentran

---

\* Artículo de reflexión que muestra los resultados originales en el marco del proyecto *Las relaciones de género e igualdad de oportunidades en los docentes universitarios*, auspiciado por la Red de Investigadores de Alicante (España).

\*\* Directora de la Escuela Profesional de Trabajo Social, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para el periodo mayo 2011 a mayo 2014. Presidenta del Comité Interno de Autoevaluación y Acreditación de la Escuela Profesional de Trabajo Social, febrero 2010 a mayo 2012. Consultora en Gestión Ambiental-Social, desde 2006 en OIKOS Consultoría Ambiental SAC. Docente de la Red de Enseñanza sobre Género desde 2002. Correo electrónico: roxananus@gmail.com

carreras profesionales como Ingeniería de procesos y materiales, Ingeniería de Minas, Ingeniería Geológica. Esto evidencia el proceso de socialización diferencial por género, que permea y crea un cierto condicionamiento social. De igual manera, esto se refleja en torno a los docentes que son autoridad en dichas carreras. No hay suficiente flexibilidad en la alternancia de género en el poder, los cargos de mayor jerarquía siguen siendo espacios de varones, aún se mantiene un cierto machismo. No obstante, la "feminización de la mujer" es un hecho innegable en esta esfera universitaria y en diversas instituciones de la sociedad, de la vida política y económica, en Arequipa específicamente, y en Perú es más notoria que hace diez años atrás.

**Palabras clave**

Relaciones de género, relaciones de poder, alternancia de género.

**The relation of gender and equality  
of opportunities from the perspective  
of professors with academic and administrative  
positions: the case of Universidad Nacional  
de San Agustín, Peru**

**Abstract**

This work is the result of a qualitative survey that analyzes the relations of gender and equality of opportunities of the professors from Universidad Nacional de San Agustín in Arequipa, Peru. There are no records of studies, monographs or essays on this topic, which makes this study is a major contribution and a previous step to determine deep research actions and proposals to improve the equality of gender in the University. The data obtained during the research prove that the professional programs with a female stereotype remain the same and that the presence of male students is not sufficient, which leads to deducing that they are conditioned by gender roles that instill the female role in the Arequipa society. Programs such as Nursing, Nutrition and Social Work are still mostly female dominated and programs such as Mining

Engineering and Geological Engineering are mostly dominated by men, which prove that there is a differential socialization based on gender that permeates and creates some sort of social conditioning. This is also reflected on the professors who are an authority in such fields; there is not enough flexibility in the alternation of gender in power since the highest positions are still occupied mostly by men. However, the "feminization of women" is an undeniable fact in the university context and in different institutions, and in the political and economic context of Arequipa specifically. In Peru, this tendency has become more notorious in the past ten years.

**Key words**

Gender relations, power relations, alternation of gender.

**As relações de gênero e igualdade de oportunidades a partir da perspectiva dos professores com cargos acadêmicos e administrativos. O caso da Universidad Nacional de San Agustín, Peru.**

**Resumo**

Este trabalho é o resultado de uma sondagem qualitativa que quer analisar as relações de gênero e da igualdade de oportunidades existentes nos docentes da Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Não há história de estudos, monografias ou ensaios nesta instituição sobre o tema; o estudo já é um aporte e um passo prévio para determinar as ações investigativas profundas e propostas para melhorar a igualdade de gênero na Universidade. Os dados obtidos mostram-nos que nas carreiras com o estereótipo do sexo feminino mantem-se, a presença dos homens continua a ser insuficiente e pode-se deduzir que esta condicionada por papéis de gênero que permeiam na sociedade de Arequipa. Assim, as carreiras profissionais de Enfermagem, Nutrição, Serviço Social ainda tem maior presença feminina. E do lado da estereotipia masculina encontram-se carreiras profissionais como Engenharia de processos e materiais, Engenharia de Minas, Engenharia Geológica.

Isto evidencia o processo de socialização diferencial de gênero, que permeia e cria algum determinado condicionamento social. Da mesma forma, isto se reflete em torno de professores que são autoridades dessas carreiras. Não há suficiente flexibilidade na alternância de gênero no poder, os cargos de maior jerarquia continuam a ser espaços dos homens, ainda mantém-se um certo machismo. No entanto, a “feminização da mulher” é um fato inegável nesta área universitária e em diversas instituições da sociedade, da vida política e econômica, especificamente em Arequipa, e no Peru e bem mais perceptível do que há dez anos.

#### **Palavras-chave**

Relações de gênero, relações de poder, alternância de gênero.

## **Introducción**

Realizar un estudio que tipifique las relaciones de género en la Universidad y, en particular, la igualdad de oportunidades; es oportuno presentar rasgos de ser “democráticos” por cuanto que en la Universidad San Agustín la presencia de mujeres, a diferencia de otras gestiones, cuenta con mayor representatividad desde 2011. Sin embargo, las interacciones, el acceso al poder, entendidos como espacios de dominación y de control masculino por muchas décadas, no resulta tan alentador, es más bien escaso lo trabajado en el tema de la “igualdad de oportunidad”. Ello depende de varios factores, de un lado, la falta de experiencia y trayectoria de las mujeres en la gestión activa de la universidad; el cual en sí mismo es “ya” un espacio de contradicciones, de intereses más políticos individualistas o de ciertos grupos que de equidades de género.

La Universidad San Agustín tiene la fortaleza en sus autoridades actuales, la disposición de realizar cambios, y lo sustenta en su Plan Estratégico, lo cual permite visualizar por primera vez que existe una política que promociona la “equidad”, entendida esta en diversas situaciones académicas e ideológicas propias de la Universidad.

## **Antecedentes y análisis del contexto**

La Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, fue creada el 11 de noviembre de 1828, cuenta en la actualidad con 45 carreras profesionales,

organizadas en tres áreas y con campus universitarios descentralizados como: Bio-médicas, Ciencias Sociales e Ingenierías.

Aún hay profesiones con estereotipo de género, como son: Enfermería, Trabajo Social, Nutrición, Ingeniería de Procesos, Ingeniería Geológica. Sin embargo, algunas de ellas antes solo de varones hoy se han feminizado, como por ejemplo: Gestión Financiera, Administración de empresas.

No se cuenta con un diagnóstico o línea de base sobre la situación en relaciones de género e igualdad de oportunidades en la gestión universitaria, tanto a nivel de autoridades, docentes, personal administrativo, y tampoco a nivel de estudiantes. Sin embargo, en el Plan Estratégico 2011 - 2015, en sus políticas considera la "equidad" como un factor necesario para promocionar; lo cual abre espacios importantes y oportunos a los fines del presente proyecto. Aspecto dentro del cual la iniciativa del "Proyecto Diseño y Atención a la Igualdad de Oportunidades de Género en la Educación Superior" es un elemento integrador para el análisis y propuestas de acciones por definirse en el corto, mediano y largo plazo.

Es indispensable señalar que, a partir de mayo de 2011, en las elecciones y cambio de autoridades se ha notado un mayor número de docentes mujeres como: directoras de carreras, jefas de departamentos académicos, jefas de oficinas universitarias, jefas del Departamento de Calidad Universitaria, se cuenta por primera vez con una vicerrectora administrativa; también se ha incrementado incluso el número de docentes mujeres en la Universidad. Pero ello no necesariamente significa que exista equidad e igualdad de oportunidades, tampoco que se han democratizado de manera voluntaria y consciente las cuotas de poder de los géneros en la Universidad.

## **Marco conceptual**

Los diferentes enfoques teóricos de género aluden a las diferencias biológicas y socioculturales que se hacen a partir de las diferencias biológicas del sexo, en nuestra realidad como en la mayoría de culturas.

Tenemos desde el enfoque histórico a una de sus representantes más emblemáticas; como es Joan Scott, quién se refiere al género como "una construcción sociocultural que históricamente se hace a partir de las diferencias biológicas, donde se construye la masculinidad y feminidad". Es decir, que se otorgan pautas diferentes de comportamiento, actitudes y valores que son válidas por la sociedad,

las cuales dan como resultado determinados sistemas y dinámicas sociales no equitativas.

Según Joan: Género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y el género es una forma primaria de las relaciones significantes de poder (Scott, 1996, p. 45).

Se comprende que todas las interacciones sociales entre los géneros: hombres-hombres, mujeres-mujeres y entre mujeres-hombres son relaciones tamizadas por el poder presente en la esfera privada y pública. En ese sentido, el poder comprendido como instrumento y estrategia para la satisfacción de necesidades básicas y presentes en las intersubjetividades, como la expresión de un lenguaje sutil de dominación, intereses, consensos, desencuentros.

Desde la antropología la definición de género o de perspectiva de género alude al orden simbólico con que una cultura dada elabora la diferencia sexual.

Gayle Rubin conceptúa los sistemas sexo/género, como: "conjunto de actitudes mediante las cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y a través de la cual estas necesidades son satisfechas" (1986, p. 29). Además, considera que género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales en general y se expresa a lo largo del tejido de las relaciones e instituciones sociales, en símbolos, normas, organización política y social y en las subjetividades personales y sociales:

Es una construcción socio-cultural que se hace a partir de las diferencias biológicas, donde se construye la masculinidad y la feminidad. Otorga pautas diferenciadas de comportamiento, actitudes y valores que son validados por la sociedad dando por resultado determinados sistemas y dinámicas sociales no equitativas (Rubin, 1995, p. 15).

En teoría, este sistema no tiene que ser necesariamente discriminatorio, ya que puede existir la posibilidad de un sistema sexo/género de dominio masculino (el que conocemos y confrontamos), de dominio femenino, de contenido igualitario; o de sistemas donde pueden existir más de dos géneros, dependiendo todo ello de los arreglos sociales que los organizan. Es decir, que no podemos desvalorar las "diferencias" biológicas, culturales, políticas, ideológicas, etc., pero sí potenciar la igualdad al acceso de oportunidades y desarrollo de las personas.

Desde una visión sociológica, en que género alude a las relaciones sociales entre los sexos, y donde género se constituye en una categoría de análisis de desigualdades que permiten entender y atender los problemas relativos al desarrollo humano y social. Por tanto, no es concepto asociado solo a las "mujeres", sino que alude a las diversas interacciones que se dan entre mujeres, hombres/hombres, mujeres/mujeres, hombres y mujeres.

## **Alternancia de género y relaciones de poder**

Se relacionan más con las necesidades estratégicas del género femenino, basado en el planteamiento de la autonomía como estrategia; la finalidad es buscar el empoderamiento de las mujeres, en tanto que estas aún no tienen la suficiente y adecuada autodeterminación.

Galtung define autonomía como:

[...] es la capacidad de la persona de desarrollar *poder sobre sí misma* no en soledad o aislamiento, no a través de derechos sociales y políticos (aunque estos den un terreno importante de maniobra), sino a través del desarrollo de los medios materiales e inmateriales para sobreponerse a –y con ellos reducir– la opresión que traen las distintas formas de *poder sobre los otros* (1993, p. 86).

La autonomía, entonces, confronta e implica poder, pero adquirido a expensas de otros(as); poder como capacidad para definir su propia agenda, no habilita a las personas para tener poder sobre otros, sino a tener poder sobre su propia vida y su propio cuerpo. Se refiere a las condiciones de autodefinición, de autorrealización, autoliberación. Presupone por ello también límites claros (personales, grupales, políticos) que garanticen espacio propio de maniobra y cuotas de libertad; límites en suma que protegen a las personas de las presiones y fuerzas externas que actúan sobre ellos/as.

Deben promoverse dimensiones de la autonomía física, económica, política y sociocultural. Estas autonomías tienen significado tanto a nivel personal como colectivo. En ese sentido, el concepto enfoca los procesos internos que permiten la autodeterminación, el autoconocimiento y la autorealización, como los procesos orientados hacia lo externo, como el empoderamiento.

Se comprende que estos son los elementos que nos dan pie para afirmar que una dimensión fundamental en la autonomía es acompañar o ir perfilando

los procesos de individuación y la construcción de identidades, dándoles perfil y articulación. Jelin señala:

[...] implica en la práctica que las autoconcepciones y autodefiniciones de las mujeres sobre sí mismas, incluida la creación de nuevas identidades, no están limitadas al género. Sino que comprender otras múltiples identidades básicas: clase, nacionalidad, casta, raza, etc. (1990, pp. 24-27).

## **Metodología**

### ***Objetivos***

1. Analizar las relaciones de género en docentes con cargos en la Universidad.
2. Precisar indicadores de las relaciones de dominación, poder u otras presentes en las interacciones hombres-hombres, mujeres-mujeres y hombres-mujeres.
3. Identificar las posibilidades de creación del Plan de Igualdad de Género en la Universidad San Agustín de Arequipa.

### ***Participantes***

Docentes varones y mujeres que vienen asumiendo cargos como autoridades en la gestión universitaria, de las diferentes áreas de formación: Ciencias Sociales, Biomédicas, así como de oficinas o jefaturas de la Universidad.

### ***Procedimientos***

El trabajo de investigación se basó en los aspectos:

1. Sondeos de opinión
2. Trabajo en gabinete
3. Trabajo de campo

El sondeo de opinión y proceso de aplicación de entrevistas cuenta con una visión cualitativa sobre el tema de relaciones de género e igualdad de oportunidades de docentes con cargos en las distintas esferas de la Universidad San Agustín.

### ***Instrumentos***

Se selecciona la técnica de la entrevista con una guía de preguntas previas; para luego asumir la técnica de la encuesta con un cuestionario "predefinido" por los organizadores del proyecto, ha sido denominado: diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior, ya que responde a las metas y fines de este.

Se aplicaron entrevistas a mayor cantidad de varones, por cuanto son estos quienes tienen una mirada distinta sobre las relaciones de género que se acentúa en la Universidad.

### **Resultados y discusión**

Es pertinente mencionar algunas de las características de las unidades de estudio, referidas a edad, sexo y carrera profesional:

**Tabla 1.** Edades

Edades	Frc.	%
46-50 años	03	30
51-55 años	01	10
56-60 años	02	20
61-+ años	04	40
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

La tabla 1 muestra que se entrevistaron a docentes adultos, con experiencia en la gestión universitaria y conocedores de las relaciones interpersonales y de género y que se mantienen en sus espacios de trabajo. Lo que hace a la información confiable, pese a no tener representatividad frente al universo universitario.

**Tabla 2. Sexo**

Sexo	Frc.	%
Femenino	04	40
Masculino	06	60
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fue oportuno contar con mayor participación de docentes varones en el proceso de aplicación de entrevistas, como producto del sondeo inicial los docentes varones indican que “no hay problema” en torno a la participación de las mujeres en la vida institucional universitaria (ver tabla 2). Por lo que era conveniente indagar qué piensan, qué observan, el cómo se resuelven las diferencias de género, alternancia de poder, etc. Elementos presentes en el cuestionario aplicado.

**Tabla 3. Carreras profesionales**

Áreas/carreras profesionales y oficinas	Frc.	%
Biomédicas:		
* Medicina	01	10
* Nutrición	01	10
* Enfermería	01	10
Ciencias sociales:		
* Gestión Empresarial	01	10
* Sociología	01	10
* Trabajo Social	01	10
* Turismo, Hotelería	01	10
Ingeniería:		
* Ing. Industrial	01	10
Oficinas universitarias		
* Bienestar Universitario	01	10
* Informática Sociales	01	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

La tabla 3 muestra que se consideraron a informantes de las diferentes áreas y algunas oficinas de nuestra Universidad. Lo que nos permite tener una visión sobre posibles particularidades en el tema de la igualdad de oportunidades, relaciones de género en la Universidad.

La tabla 4 presentan resultados sistematizados de la entrevista aplicada.

**Tabla 4.** Entrevistas a profesores: *Proyecto de diseño y atención a las oportunidades de género en educación superior*

Reactivos	Coincidencias	Divergencias
1. ¿Cree usted que existen desequilibrios de género en el <b>acceso y en la promoción</b> a la carrera académica? ¿Qué causas generan dichos desequilibrios?	<p>No se trata de restricciones por género, sino opciones de los estudiantes al postularse a la carrera.</p> <p>Sí, hay carreras que son más de mujeres y otras de varones.</p> <p>Se considera como causas que la sociedad está cambiando y que las mujeres están en diversos escenarios.</p> <p>Consideran que hay igualdad de oportunidad en el acceso a la carrera, es decir, la universidad no discrimina u obstaculiza el ingreso de mujeres o varones a ninguna carrera, es opción libre de los estudiantes.</p>	<p>Observan que el ingreso de estudiantes mujeres, por ejemplo en Gestión Empresarial, hace una década era de varones y ahora es a la inversa, hay más mujeres.</p> <p>Igual en Ingeniería Industrial, la presencia de mujeres es mayor que hace algunas décadas.</p> <p>Opina que en Medicina y Derecho también se incrementó la presencia de mujeres.</p> <p>Otros consideran que la presencia de varones y mujeres es casi paritaria, básicamente en el Área de Ciencias Sociales.</p> <p>La convocatoria de ingreso, Ley Universitaria es libre, la normativa no crea segregación en la educación por género.</p>

*Continúa*

Reactivos	Coincidencias	Divergencias
2. ¿A qué se debe que cargos de responsabilidad académica, de gestión y de investigación estén ocupados mayoritariamente por hombres?	Se mantiene la idea de que los hombres son quienes deben asumir los cargos de mayor jerarquía en nuestra universidad.  Las capacidades de las mujeres son más cuestionadas, en cuanto se piensa que los varones deciden con más claridad y seguridad.	Se considera que existen líneas de grupos políticos de gobierno y por compromisos y alianzas entre varones.  Hay tradición de que los cargos de mayor jerarquía los ocupen varones.  Otros consideran que eso se da por decisión de la autoridad.  Se mantiene visión androcéntrica que refuerza la imagen masculina como autoridad.
3. ¿Qué programas de sensibilización se realizan en su universidad?	Ninguno.  No hay programas, ni actividades sobre el tema.	
4. ¿Está integrada la perspectiva de género en los objetivos y contenidos de las materias?	En pregrado, solo en las materias específicas de género, y en las áreas de Ciencias Sociales y algunas de Bio-médicas.  En posgrado, como materias y especialidades en el área de Ciencias Sociales y Bio-médicas.	La perspectiva de género no está integrada en los contenidos y materias de todos los cursos; quizás en algunas materias y las más afines.
5. ¿Cómo se promueve la participación de las mujeres en las tareas investigadoras?	Todos los docentes y autoridades tienen responsabilidad de hacer investigación.  La investigación es una función importante para todos los docentes.	Como es obligación de todos los docentes "no hay exclusión de nadie".

Reactivos	Coincidencias	Divergencias
6. ¿Cómo se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de acceso y promoción profesional?	No se "garantiza", más bien se trata de que la ley universitaria en la carrera docente se promueva por otros criterios de producción intelectual, experiencia, etc.  No se analiza la variable género para el acceso y promoción profesional.	Existe discriminación y preferencia del ingreso de varones o de mujeres según la carrera, que mantienen este sesgo de género.  Se garantiza de acuerdo con la normativa universitaria.  Considera que ahora sí hay una intención de dar paso al liderazgo de las mujeres.
7. ¿Cómo se promueve la participación de las mujeres en todos los niveles de gobierno, de representación y de dirección?	En la Universidad el acceso al poder, de acuerdo con las listas puede estar considerando hombres y mujeres con cierta paridad.  Como el número de docentes mujeres se incrementó, entonces no se les excluye.  No se promueve de manera abierta y específica a favor de las mujeres sino en la práctica, porque ellas están presentes y hacen aportes.	Si participan hombres y mujeres, hay resistencia para designar a la mujeres como cabeza de listas y en funciones de presidir comisiones.  Considera que hay un doble curso y que las mujeres deben hacer más esfuerzo para ser consideradas cabezas de listas.

*Continúa*

Reactivos	Coincidencias	Divergencias
8. ¿Cómo se promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del profesorado?	Existen leyes que protegen la maternidad y lactancia.  No hay diferencia, sino leyes y normas laborales que cumplir en la mayoría de los casos.	Consideran que son solidarios cuando una colega mujer tiene dificultades o requiere reemplazo (Ing. Industrial).  En carreras con docentes mujeres, en su mayoría, hay marcadas relaciones de poder, no hay solidaridades, sino rivalidades que son más abiertas que en relación con los varones.  Solo en el calendario institucional; pero no es dirigido a la familia de los docentes.
9. ¿Qué cursos de formación, recursos y herramientas se ofrecen para facilitar la aplicación de la perspectiva de género?	No se ofertan desde la institución.	En las segundas especialidades, maestrías y doctorados que son afines al tema de género, se promueven con herramientas para el manejo de la perspectiva de género.  Aún no desarrolla este tipo de actividades desde la autoridad central hacia las demás dependencias; pero sí hay iniciativas y acciones en algunas carreras de las ciencias sociales y en coordinación con instituciones como Manuela Ramos y Flora Tristán, con las que se hacen seminarios o encuentros.

Reactivos	Coincidencias	Divergencias
10 ¿Cómo se gestionan e intervienen las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres cuando estas se producen?	<p>Hay comités de ética frente a conflictos entre docentes-docentes-estudiantes y con administrativos, pero no con perspectiva de género.</p> <p>No siempre se concilia y no siempre te apoyan.</p> <p>La gente a veces apoya a mujeres y otras veces a varones.</p> <p>Comisiones de investigación, pero no resuelven, no sancionan; el problema se mantiene.</p>	<p>No se está de acuerdo con posibles comités de paritarios de género, por cuanto no hay exclusión de género.</p> <p>Considera que los temas conflictos de género deban resolverse según normas y no debe existir diferenciación de género.</p> <p>Considera que muchos de estos conflictos se manejan muy reservadamente.</p>

## Conclusiones

El conocimiento que tienen los docentes varones sobre la igualdad de oportunidad de género en la educación superior es inadecuado, no hay análisis del problema. El orden establecido lo ven como algo natural. Se considera que las mujeres están presentes y que asumen funciones investigativas, académicas y otras sin exclusión. Contradictoriamente, no se analizan las inequidades en las incompatibilidades de las esferas privadas-personales, con las funciones asumidas en la Universidad. Y tampoco cómo se gestionan y resuelven las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en los conflictos.

Está presente una visión androcéntrica de dominio masculino; así se entiende la presencia de varones en los cargos de mayor jerarquía, por ser una decisión y acción de carácter "tradicional". Aún hay gente que pone en duda el desempeño y la experiencia de las mujeres en los cargos. El sondeo también hace ver que otros docentes varones asuman y acepten que sean mujeres quienes dirijan y reconozcan sus capacidades.

Los resultados muestran que hay indicadores de la existencia de relaciones de género en inequidad; hay diferencias en discursos, acciones y posiciones entre docentes del mismo género: hombre-hombre, mujer-mujer y hombre-mujer. Lo que motiva y demanda la realización de investigaciones más representativas y profundas.

Con relación a la incompatibilidad de la vida familiar desde la perspectiva de la esfera laboral, se observa que la lógica del mercado, la presión por las responsabilidades familiares e individuales, no están sujetas a un tamiz de espacio que sea compatible con los anteriores aspectos. Las restricciones financieras y presupuestales de la universidad pública en el país hacen que los docentes hombres y mujeres asuman más responsabilidades, por cuanto hay severas restricciones de incrementar el número de este recurso. Desde la visión de las necesidades prácticas de género, es el hecho que la mujer-docente-madre no cuente con los espacios adecuados para velar por sus hijos menores y no siempre hay solidaridades. Solo cuando la mujer docente madre ya tiene hijos mayores es que puede estar más tranquila en su espacio y tiempo de producción intelectual; perdiéndose un tiempo valioso en la lucha por la igualdad de oportunidades en su desarrollo profesional y laboral.

Un hallazgo significativo es el cambio radical con la presencia de mujeres en carreras antes masculinizadas, como es el caso en la Facultad de Administración de Empresas, específicamente, la carrea de Gestión Empresarial, ahora mayoritariamente de mujeres. De lo cual surge el interrogante: ¿qué está cambiando en la sociedad arequipeña sobre el tema?, ¿han cambiado los perfiles profesionales y de demanda laboral de carreras con estereotipo de género? Y otros aspectos que deben ser investigados en profundidad.

Hay interés en que se cree la Unidad de Igualdad de Oportunidades; sustentada en primer lugar por la normativa y ley universitaria, como base de construcción de la igualdad de oportunidades; se cuenta con la disposición y gestión que hacen las autoridades centrales y otras; y de manera indirecta, entendemos, hay interés de las docentes mujeres que están presentes en mayor número en diversas áreas de la Universidad.

## Referencias

- Barbieri de, T. (1995). Los sistemas sexo/género. *Debates en Sociología*, 18, 1-17. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Calderón Rocha, P. (1993). Teoría de conflictos según Johan Galtung. *Revista de Paz y Conflictos*. (pp. 78-95). Instituto de Paz y Conflicto. España.
- Gayle, R. (noviembre-diciembre, 1986). El tráfico de mujeres. Notas para una economía política del género. *Nueva Antropología*, 30, 18-35.
- Jein, E. (1990). La construcción de las identidades de género masculino y femenino. *Cuadernos de Género del Diploma de Estudios de Género*. (p. 25). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Cuadernos de Género del Diploma de Estudios de Género*. (pp. 36-72). Pontificia Universidad Católica del Perú.